CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVICIOS LOGÍSTICOS DE COMBUSTIBLES DE AVIACIÓN (SLCA, S.L.)

Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación SL.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación (SLCA, S.L.), (código de convenio n.º 90017742012009) que fue suscrito con fecha 19 de junio de 2013, de una parte por el designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por las Secciones sindicales FITEQA-CCOO y FESIQ-CGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 1 de agosto de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

II CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS LOGÍSTICOS DE COMBUSTIBLES DE AVIACIÓN, S.L.

Título I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la totalidad de los Centros de Trabajo repartidos en toda la geografía nacional de la compañía Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación, S.L. (en adelante, SLCA).

Artículo 2. Ámbito Personal

El Convenio Colectivo afecta al personal que presta sus servicios en la actualidad

en la compañía SLCA, S.L. y a los que ingresen durante su vigencia. Se exceptúa de esta aplicación general aquellos empleados incluidos dentro del Grupo Profesional de Técnicos que con carácter voluntario pacten con la Dirección de la empresa estar en situación de excluidos de la aplicación del Convenio a los exclusivos efectos de los conceptos salariales retributivos, incluidos dentro de Título IV del presente texto.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2012, extendiéndose su vigencia hasta 31 de diciembre de 2013 con excepción de aquellos artículos o materias para las que expresamente se estipule una vigencia o efectividad distinta.

Artículo 4. Reconocimiento de las Partes

La dirección de la empresa SLCA y las Secciones Sindicales de Comisiones Obreras y Confederación General de Trabajadores, se reconocen mutuamente su capacidad y representatividad suficiente para la firma del presente convenio colectivo de empresa, así como la eficacia general del mismo.

Artículo 4. Bis. Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, actuará una Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación, como órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento.

1. Composición. La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de cuatro vocales designados por la representación social firmante y por un máximo de cuatro representantes designados por la dirección de la empresa.

La representación social se establecerá proporcionalmente al número de representantes del personal por cada opción sindical firmante del presente convenio, tanto miembros de comités de empresa como delegados de personal, en función de los resultados de las elecciones sindicales que se realicen en la empresa.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un miembro de la Representación Sindical. Corresponderá al Secretario citar a los integrantes de la Comisión con indicación de los asuntos a tratar. De cada reunión levantará la correspondiente acta.

2. Procedimiento. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios (dos reuniones al año) o extraordinarios, otorgando la calificación la dirección de la empresa o la representación de los trabajadores.

En cualquier caso, la Comisión Paritaria deberá resolver dentro de los plazos legalmente establecidos.

Procederá a convocar a la Comisión Paritaria indistintamente cualquiera de las dos partes que la integran.

3. Funciones. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

– Interpretación del convenio colectivo;

– A requerimiento de las partes deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio;

– La Comisión Paritaria entenderá asimismo de consultas sobre interpretación del convenio que se presenten a la misma por cualquiera de las partes firmantes del mismo;

– Entiende de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en la empresa por la aplicación o interpretación derivadas del presente convenio. Expresamente las partes acuerdan que tenga la función de solución extrajudicial de conflictos;

– Dentro de esta Comisión se ejercitarán los derechos de consulta y participación en lo referente a:

• Seguimiento de resultados de la empresa y Plan de negocio del año siguiente.

• Información sobre la aplicación de políticas en materia de Medioambiente y de los datos generales sobre gestión medioambiental en la empresa.

• Elaboración, antes del 15 de diciembre, de los calendarios anuales, que recogerán los extremos previstos en el art. 23 del presente Convenio.

• Información sobre la elaboración del Plan Anual de Formación y su seguimiento, en los términos establecidos en este Convenio colectivo.

• Estudio de los planes de carácter económico y financiero que afecten a la política laboral de la empresa.

• La política de empleo y las relaciones laborales del conjunto de la empresa.

• La representación sindical será informada semestralmente de los contratos de

servicio suscritos por la Dirección, con expresión del número de trabajadores a que afecta, objeto del contrato y duración prevista del mismo.

• Emitir informes y elaborar propuestas relativas a los puntos anteriores.

La participación sindical en materia de Prevención de Riesgos Laborales se encauzará a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral. En dicho Comité, la representación sindical contará con tres delegados, elegidos en proporción a los resultados electorales obtenidos.

Artículo 5. Denuncia del Convenio

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente una vez alcanzada su fecha de vigencia. A partir de ese momento se procederá a constituir la comisión negociadora y al establecimiento del calendario o plan de negociación, todo ello de conformidad a lo establecido en el art 89, 1 y 2 del ET.

Artículo 6. Contratación

Para las contrataciones que se realicen en SLCA se establecen las siguientes directrices: En las contrataciones temporales se estará a lo que marque la legislación laboral en cada momento, y para el llamamiento de los Fijos discontinuos se estará a la fecha de inscripción de dichos contratos en Seguridad Social.

Artículo 7. Absorción y Compensación

Durante su período de vigencia, las condiciones establecidas en este Convenio absorberán y compensarán, en su totalidad y en cómputo anual, cualesquiera otros devengos o mejoras que están establecidos o pudieran establecerse en el futuro por obligación legal. Sin perjuicio de ello, en caso de altas de empleados con reconocimiento de condiciones en virtud de la legislación laboral, se estará a lo establecido en la misma.

Artículo 8. Vinculación a la Totalidad

El contenido del presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, quedando ambas partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Título II. Organización del Trabajo

Artículo 9. Organización del Trabajo

En función de los objetivos y recursos de la empresa, la Dirección definirá su estructura organizativa, las competencias y medios adecuados a su misión y objetivos, con la intervención sindical establecida en la legislación laboral vigente y lo previsto en el texto del presente Convenio Colectivo.

A estos efectos, dispondrá los organigramas de la empresa, representación formal de la ordenación de actividades, funciones corporativas, relaciones y recursos humanos.

Título III. Sistema de Clasificación Profesional

Artículo 10. Clasificación Profesional

El sistema de Clasificación Profesional de la empresa será mediante Grupos Profesionales que se establecen en función de las titulaciones/aptitudes profesionales y contenido general de la prestación. Atendiendo a todos estos factores se establecen los siguientes Grupos Profesionales:

1. Técnicos.

2. Supervisores.

3. Operadores abastecedores.

4. Operarios.

5. Administrativos.

Artículo 11. Grupos Profesionales

Descripción y definición de los Grupos Profesionales y sus funciones y tareas.

1. Grupo de Técnicos:

• Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de grado universitario superior o medio, o nivel de conocimientos equivalente, a juicio de la Dirección.

• Contenido de la prestación: Desempeña funciones, con mando o sin él, propias de su titulación o experiencia en puestos que implican responsabilidad plena o limitada sobre una unidad organizativa dependiendo de las funciones propias de su formación y/o experiencia que se le encomienden.

2. Grupo de Supervisores:

• Titulación/aptitudes profesionales: Título de BUP, FP1, FP2 o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección. El empleado debe estar en posesión, cuando sea necesario para desarrollar su trabajo, de las autorizaciones y permisos administrativos necesarios (Licencia de conducir «C» y/o «E», ADR y PCP).

• Contenido de la prestación: Pueden tener o no mando directo sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, coordinando y supervisando el trabajo de éstos y todo lo relacionado con los suministros, incluso realizarlos en su caso,

realizando asimismo funciones propias de su formación y experiencia. Realizan también las tareas y funciones de mantenimiento de los equipos e instalaciones, de periodicidad mensual o superior.

3. Grupo Operador Abastecedor:

• Titulación/aptitudes profesionales: Título de FP1 o FP2 o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección. El empleado debe estar en posesión de las autorizaciones y permisos administrativos necesarios (Licencia de conducir «C» y/o «E», ADR y PCP).

• Contenido de la prestación: Abastecimiento de combustibles de aviación a aeronaves que implica la conducción y operación habitual de unidades de suministro, así como la operación, mantenimiento e inspección básicos de las instalaciones de almacenamiento de combustible, efectuando tareas anejas inherentes a la actividad tales como el control de calidad de los productos, sondas o transferencias de productos, entre otras, incluidas las administrativas derivadas de estas actividades y las de mantenimiento diario y semanal de los equipos e instalaciones, y colabora en la realización de las demás, cuando por la naturaleza de las mismas, sea necesario. Realiza así mismo las tareas de mantenimiento mensuales, en instalaciones donde no hay personas del Grupo de Supervisores, o en ausencia del mismo, bajo la supervisión y responsabilidad del Jefe de Instalación.

4. Grupo Operario:

• Titulación/aptitudes profesionales: Formación al nivel de FP1 y FP2 o conocimientos equivalentes, a juicio de la Dirección.

• Contenido de la prestación: Abastecimiento de combustibles de aviación a aeronaves que no implican necesariamente la conducción y operación habitual de unidades de suministro de combustible de aviación, así como la operación y mantenimiento e inspección básico de las instalaciones de almacenamiento de combustible, efectuando tareas anejas inherentes a la actividad tales como el control de calidad de los productos, sondas o transferencias de productos, entre otras, incluidas las administrativas derivadas de estas actividades y las de mantenimiento diario y semanal de los equipos e instalaciones y colabora en la realización de las demás, cuando por la naturaleza de las mismas, sea necesario. Realiza así mismo las tareas de mantenimiento mensuales, en instalaciones donde no hay personas del Grupo de Supervisores, o en ausencia del mismo, bajo la supervisión y responsabilidad del Jefe de Instalación.

5. Grupo Administrativo:

• Titulación/aptitudes profesionales: Formación técnica de FP2 o conocimientos equivalentes.

• Contenido de la prestación: Desempeña funciones propias de especialidades técnicas y administrativas, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución del trabajo de otras personas.

Título IV. Régimen de Retribución

Artículo 12. Retribuciones

Las retribuciones que se establecen en este Capítulo se entienden por la prestación de servicios en jornada completa. Las personas contratadas a tiempo parcial, percibirán su retribución en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 13. Salario Base

El salario base es el percibido por cada trabajador en función de su respectivo Grupo Profesional al definirse como la retribución por unidad de tiempo o de obra. Se percibirá distribuido en catorce pagas anuales de igual importe, correspondientes a las doce mensualidades ordinarias y las Gratificaciones extraordinarias de junio y noviembre. Los valores anuales correspondientes a cada uno de los Grupo Profesionales se recogen en el Anexo I.

Artículo 14. Gratificaciones Extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán en los meses de junio y noviembre. Su forma de devengo es la siguiente:

• Gratificación extraordinaria de junio: del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.

• Gratificación extraordinaria de noviembre: del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Para el personal que cause alta o baja en la empresa durante los períodos de devengo indicados, la gratificación consistirá en la parte proporcional que le corresponda por los meses trabajados.

El concepto integrante de cada gratificación extraordinaria es el correspondiente al concepto Salario Base, y será por un importe equivalente a una mensualidad ordinaria.

Estas dos pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas a lo largo de las doce ordinarias a petición del empleado. La solicitud de prorrateo, que tendrá validez durante todo el año natural, debe producirse a primeros de cada año, para implementarlo en la nómina de enero, o en el momento de producirse el alta en la compañía.

Artículo 15. Incremento Salarial Pactado

En los Anexos II y III figuran los Salarios Base anuales según lo pactado en este artículo.

Con efectividad 1 de enero de2012, se incrementarán los Salarios Base brutos y el resto de conceptos salariales establecidos en el presente Convenio, en un porcentaje igual al registrado como aumento del Índice de Precios al Consumo experimentado en el año inmediatamente anterior menos 0,5% y para el año 2013 el aumento del Índice de Precios al Consumo experimentado en el año inmediatamente anterior más un 0,5%.

Se entenderá por Índice de Precios al Consumo, a los efectos indicados anteriormente, el general nacional, publicado a tal efecto por el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que pudiera sustituirle en el futuro durante la vigencia de este Convenio.

Las acciones previstas en este artículo se efectuarán una vez se conozcan los datos provisionales publicados por el Instituto Nacional de Estadística relativos al período que corresponda, y sin perjuicio de su efectividad retroactiva.

Artículo 16. Plus de Nocturnidad

El personal que preste sus servicios entre las 22 horas y las 6 horas percibirá un complemento de Nocturnidad, consistente en los valores pactados por jornada trabajada, abonándose por fracción de media hora los períodos inferiores.

Se abonará por jornada efectivamente trabajada dentro del período de tiempo indicado en el párrafo anterior, computándose por fracciones de media hora.

Este concepto no se computará a efectos de determinar la remuneración de las vacaciones anuales retribuidas.

Artículo 17. Plus de Festividad

Se define como la cantidad compensatoria por festivo y/o domingo trabajado (se entiende «festivos» los catorce días señalados como tales en el Calendario laboral anual), salvo aquellos empleados que fueran contratados específicamente para prestar sus servicios los fines de semana y festivos.

Se remunerará con un Plus de festividad consistente en el siguiente valor por jornada trabajada, abonándose por fracción de hora los períodos inferiores.

Con carácter excepcional y en consideración a la fecha especial que suponen, el festivo del día de Navidad y el Año Nuevo tendrán un recargo de 100 % sobre el valor general establecido.

Este Plus se devengará en los siguientes turnos: turno de noche víspera de festivo

y/o domingo y turnos de mañana y tarde del día festivo y/o domingo.

Los valores pactados figuran en el Anexo III.

Asimismo, a partir de 2013 se establece un tercer festivo de carácter especial, a elegir por las instalaciones en fechas señaladas para las localidades donde se encuentran las instalaciones, que se abonará al precio de 49 euros brutos.

Artículo 18. Plus de Mando

El personal del Grupo profesional de Operadores Abastecedores que, designado expresamente por la dirección de la empresa, sustituya eventualmente a un Supervisor de Turno, o a quien realice sus funciones, recibirá un Plus de mando por una cantidad equivalente a la diferencia diaria del valor del salario base de cada Grupo profesional por día laboral efectivo de sustitución trabajado, siempre que no proceda legal o convencionalmente la promoción al Grupo superior.

Se excluye expresamente del devengo de este plus la realización por personas del Grupo de Operadores Abastecedores o del de Operarios de tareas de mantenimiento de periodicidad mensual o superior, en los casos previstos en el art. 11.

Los valores pactados figuran en el Anexo III.

Artículo 19. Plus de Flexibilidad

Se define la flexibilidad como la adecuación de los regímenes de trabajo a las necesidades operativas de la actividad de la empresa en cada una de sus instalaciones. En consecuencia, implica la obligatoriedad de realizar hasta dos cambios (ambos de turno, o uno de turno y uno de descanso), por persona y mes. Al mismo tiempo, contempla la adscripción al régimen de turnos solapados que se especifica más adelante, en función de las necesidades de la operativa de cada instalación. Finalmente, comprende la posible extensión de jornada por razones operativas en los términos y condiciones establecidos en el presente artículo.

El valor pactado de este Plus figura en el Anexo III.

A partir de la firma del presente Convenio, los cambios de turno o descanso mensuales adicionales a los dos establecidos, se compensarán con una cantidad adicional. El primer cambio de turno o descanso adicional será de obligatorio cumplimiento, siendo voluntarios el resto de cambios adicionales que con carácter mensual le fueran solicitados por razones de necesidad operativa. Estos cambios de turno o cuadrante adicionales se compensarán con un incentivo de:

Cambio de turno:	16,50 euros brutos
Cambio de descanso:	33,00 euros brutos

Los cambios de turno o descanso deberán ser preavisados con una antelación mínima de 48 horas, salvo que exista imposibilidad por desconocer la incidencia que lo ocasiona con ese plazo de tiempo.

Los cambios de turno y descanso se comunicarán en cada centro de trabajo a la representación de los trabajadores, y se dará explicación y justificación concreta en caso de que no se haya podido preavisar con 48 horas.

En todos los supuestos de cambio de descanso, se planificará su disfrute cuando se confeccione el siguiente cuadrante de turnos.

Las ausencias se cubrirán de acuerdo al orden siguiente:

1.º Con los procedimientos establecidos donde existan.

2.º Con el trabajador que se encuentre de descanso, si voluntariamente accediera a ello.

3.º Si no fuera posible lo anterior, a doce horas por los que quedan en el área o función, mediante la prolongación de la jornada del trabajador saliente en cuatro horas y el adelantamiento en cuatro horas de la del entrante. Si estas prolongaciones de jornada afectaran al horario de comida o cena, se permitirá una pausa por el tiempo mínimo imprescindible, respetando las necesidades del servicio.

4.º Si por circunstancias, agotado el sistema establecido, no se pudiera cubrir la incidencia, la empresa utilizará el procedimiento que en cada caso, considere más adecuado en atención a las circunstancias que concurran, informándose en cualquier caso a la representación sindical.

Como hecho excepcional y de trato especial se consideran aquellas incidencias que se extienden más de 15 días. Cuando la incidencia tenga esta duración previsible superior a 15 días laborables y vayan a provocarse horas extraordinarias, se procederá a la cobertura de la ausencia por contrato de interinidad. En el caso de baja por IT la cobertura se producirá en cuanto los servicios médicos de empresa prevean una duración superior a los 15 días señalados, sin necesidad de esperar a que transcurran éstos.

En la consideración de que las bolsas de empleo son sistema válido para facilitar el acceso al mercado de trabajo y la formación de nuevos trabajadores, así como para garantizar los procedimientos de cobertura temporales de puestos de trabajo, ambas partes acuerdan extender su implantación en todas las localidades en las que el volumen de actividad de la empresa lo justifique.

Asimismo, acuerdan extender las bolsas de empleo a aquellas actividades en que con el debido nivel de formación del trabajador, sea posible su inmediata incorporación operativa al puesto de trabajo.

La Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del presente Convenio velará por el adecuado funcionamiento de las bolsas de empleo.

Los turnos solapados acordados quedan establecidos en la manera siguiente: Turno de mañana, 1 hora antes de del inicio normal del turno y hasta 3 horas después. Turno de tarde, 2 horas antes del inicio y hasta 2 horas después. Turno de noche, 1 hora antes del inicio y hasta 2 horas después. Se comunicará la realización y se justificarán los motivos ante la representación sindical, rotando entre los trabajadores afectados la realización de los mismos. En las instalaciones con horario que no abarca las 24 horas del día, se entiende por hora de inicio normal del turno la de apertura de la instalación, y las de los correspondientes cambios de turno.

El régimen de jornada pactado con carácter general, podrá ser objeto de modificaciones cuando así lo acuerden la empresa y la Representación de los Trabajadores afectados, en atención a especialidades operativas o por causa de una modificación sustancial en las necesidades de los clientes. En este sentido se acuerda para el año 2013 una bolsa de 24 horas por empleado, tanto en exceso como en defecto, que se regularizarán durante el año 2014. Dicha bolsa de horas no tendrá la categoría de horas extraordinarias.

Finalmente, este Plus de flexibilidad retribuye la obligación de realizar un máximo de 48 horas extraordinarias por prolongación de jornada al año cuando sea necesario por circunstancias operativas, en los términos establecidos en el artículo 21.

La distribución irregular de la jornada que se recoge en este artículo, no afectara a la retribución anual pactada y cotización del trabajador.

Artículo 20. Plus de Turnicidad

El personal que preste sus servicios en jornada de trabajo a turnos rotativos que requiera rotar entre, bien de mañana, bien tarde o bien noche, cubriendo las 24 horas del día o 16 horas en dos turnos, percibirán por este concepto un complemento, consistente en una cantidad por día efectivamente trabajado a turnos.

La percepción anual por este concepto será el pactado para los años de vigencia, a razón de doce mensualidades.

Este complemento de puesto de trabajo se percibe por día efectivamente trabajado a turnos. Se percibirá también en los casos de licencia sindical, licencia

retribuida o baja por I.T., no percibiéndose en caso de ausencia injustificada o permiso no retribuido. En estos casos, se descontará a razón de la cantidad pactada para los años de vigencia 5,88 euros para 2012 y 6,05 euros para 2013 por día laborable de ausencia.

Cuando por necesidades organizativas, la empresa decida que los trabajadores a régimen de turnos rotativos pasen a realizar jornada ordinaria, los trabajadores mantendrán el cobro durante los dos primeros meses; durante el tercer mes, cobrarían un 50 %, dejando de percibir este concepto salarial al permanecer más de tres meses en jornada ordinaria.

Artículo 20. Bis. Plus dispo.

Se establece un plus dispo de 10 euros brutos para operadores-abastecedores por jornada realizada, en todos aquellos aeropuertos que cuenten con el mismo, a partir de la firma de este Convenio siempre que se supervisen de forma directa por estos operadores-abastecedores la coordinación de las operaciones durante su turno de trabajo desde el puesto de consola habilitado para ello en oficinas, y que principalmente incluye las siguientes funciones: Control de vuelos a suministrar y asignación de las unidades de suministro para que lo realicen; Control de los stocks de las unidades de suministro, así como de la disponibilidad de los operadores-abastecedores durante su turno de trabajo; Programación de vuelos y gestión de incidencias.

Artículo 21. Horas Extraordinarias

Ambas partes firmantes del presente Convenio están de acuerdo en procurar en la medida de sus posibilidades, la eliminación progresiva de realización de horas extraordinarias, tanto estructurales como coyunturales, a fin de favorecer la creación de empleo.

La Comisión Paritaria del Convenio se encargará de realizar el seguimiento de las horas extraordinarias realizadas en el conjunto de los centros de trabajo con incidencia en la creación de empleo.

Las horas extraordinarias que se efectúen, preferentemente, podrán ser compensadas por tiempo de descanso. La elección de la compensación del tiempo trabajado por tiempo de descanso será facultad del trabajador, pudiendo ser exclusivamente dinero, descanso o mixta, siendo en la misma proporción en estos dos últimos casos (una hora de descanso y abono del incremento del valor de la hora base tal, y como se especifica más abajo a la hora de determinar su valor). Estos descansos compensatorios se llevarán a cabo en un plazo máximo de 4 meses a contar desde que se hubieran realizado, manteniendo en todo caso y siempre que exista posibilidad, la preferencia de elección por parte del empleado en cuanto a las fechas de disfrute, que podrán unirse con descansos. En cualquier caso, las horas extraordinarias que se descansen formarán parte de

las 48 obligatorias a realizar anualmente.

Las horas extraordinarias que se realicen, en todo caso, no podrán sobrepasar el límite máximo establecido legalmente y figurarán, si no han podido compensarse por tiempo al término de los 4 meses, en el recibo de nómina.

La empresa entregará bimestralmente a los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, una relación nominal de trabajadores donde figuren las horas extraordinarias realizadas.

Se computará el devengo de horas extraordinarias por fracciones de media hora, redondeando al alza.

Título V. Tiempo de Trabajo

Artículo 22. Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo anual, tanto para el personal que desarrolle su jornada en régimen de turnos como en régimen de jornada normal, será de 1.764 horas para el año 2012 y de 1.760 para el año 2013.

El sistema ordinario de turnos rotativos para la totalidad de los aeropuertos de la Compañía que funcionan las 24 horas del día, son tres turnos diarios de ocho horas cada uno dentro de las franjas horarias siguientes:

06:00 horas a 14:00 horas	(turno de mañana)
14:00 horas a 22:00 horas	(turno de tarde).
22:00 horas a 06:00 horas	(turno de noche)

La creación de los turnos solapados en las condiciones establecidas en el artículo 19, originados por necesidades operativas, comerciales o de servicio que así lo aconsejen, vendrán reflejados en el cuadrante mensual de turnos.

Se establece la posibilidad de realizar jornada partida por los trabajadores de SLCA, que en cualquier caso tendrá la consideración de voluntaria y por mutuo acuerdo dependiendo de las necesidades de cada instalación, y a la que se complementará con el valor de media dieta (15 euros brutos) por jornada partida realizada. La dirección y la RLT se comprometen a hacer un seguimiento exhaustivo de la realización de estas jornadas partidas para evaluar su carácter voluntario en todos los casos. Este seguimiento se llevará a cabo tanto antes como después de su realización, para lo que se informará a la RLT antes de su implementación en los centros de trabajo. Para ello se establece que habrá conversaciones previas entre los JJII y la RLT para establecer los detalles de dichas jornadas partidas, publicación y adscripción voluntaria en el tablón de anuncios

de cada instalación y control posterior de su realización, según lo establecido en este artículo.

Artículo 23. Horario de Trabajo

1. Personal de jornada ordinaria.

Para el personal de jornada ordinaria, anualmente se confeccionará el cuadro horario y el calendario laboral, que deberá contemplar los siguientes extremos:

– Horario de lunes a viernes: Horario flexible de entrada de 8:30 a 9:30 horas, con una hora de interrupción en la jornada diaria para la comida.

– Calendario laboral: Contemplará los festivos oficiales de carácter laboral.

2. Personal de jornada a turnos.

Los horarios generales de entrada y salida de personal a turnos, salvo existencia de turnos solapados, serán los siguientes:

1.º turno:	de 06:00 a 14:00 horas
2.º turno:	de 14:00 a 22:00 horas
3.º turno:	de 22:00 a 06:00 horas

Los cuadrantes de trabajo para este personal serán de carácter mensual, entregándolos a la representación legal de los empleados del centro de trabajo el día 15 del mes anterior, y publicándose en el centro para general conocimiento de los empleados el día 20 de dicho mes. Asimismo, con carácter anual serán fijados en cuadrante las vacaciones de los empleados de cada centro, de acuerdo con lo establecido para su establecimiento en el artículo posterior, así como los festivos de carácter nacional y local.

Los cuadrantes establecidos garantizarán a cada empleado a turnos a lo largo de los doce meses del año, 12 fines de semana, excluyendo los de vacaciones y suspensiones de contratos por cualquier motivo. Los cuadrantes establecidos garantizarán a cada empleado 2 fines de semana por trimestre, estableciendo la fecha de disfrute con carácter definitivo en el cuadrante mensual publicado.

Se dejan expresamente a salvo de este sistema general regulado en este apartado, los existentes en algunos centros de trabajo que en base a los precedentes y su forma de gestionar la programación del trabajo, se viene realizando de una forma particular que se considera una buena costumbre de funcionamiento, siempre que exista acuerdo entre Dirección y trabajadores.

La Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación fijará, de común acuerdo, criterios generales para la confección de los cuadrantes mensuales (máximo de días trabajados consecutivos, descansos mínimos entre turno y turno, etc.). En cualquier caso, el descanso mínimo entre jornada y jornada será el recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo del bocadillo se considerará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo, siempre que su disfrute no interfiera en las necesidades del servicio.

Los cambios de turno entre trabajadores del mismo grupo profesional se seguirán haciendo tal y como se vienen realizando en cada centro de trabajo.

Por último, se acuerda entregar a la RLT un cuadrante anual orientativo de días libres y de descanso por instalación, si bien para la fijación definitiva de dichos turnos se estará a lo establecido en los párrafos anteriores de este artículo.

Artículo 24. Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas son de 30 días naturales, fraccionables y disfrutables si la atención del servicio lo permite, en dos períodos continuados de 15 días naturales cada uno de ellos, eligiendo uno de los dos períodos el empleado y el otro la empresa. Se garantiza que al menos 15 días consecutivos se podrán disfrutar en verano, entendiendo dicho periodo del 16 de mayo al 15 de octubre. Para aquellos empleados que disfruten de sus 30 días de vacaciones fuera de dicho período estival se les compensará con dos días más de vacaciones, fijados de mutuo acuerdo y a descontar de la jornada anual de trabajo. Para la asignación de los periodos de vacaciones en la segunda quincena de mayo y la primera de octubre se aplicarán los criterios de voluntariedad y rotatoriedad. Así mismo tendrán prioridad para optar por otros periodos vacacionales (Navidades, Semana Santa, etc.) aquellos empleados que hayan tenido que disfrutar de su periodo de vacaciones estival en la segunda quincena de mayo o la primera de octubre.

Para el personal que presta sus servicios a turnos rotativos, a la hora de la determinación de los días de vacaciones en todos los Aeropuertos, se establecerá una limitación del número de empleados disfrutando las vacaciones de forma simultánea. En consonancia, en estos Aeropuertos se establecerá un criterio de simultaneidad máxima de acuerdo con la siguiente fórmula:

Simultaneidad máxima = n.º trabajadores de misma categoría fijos anuales / 8 = resultado redondeado al alza a n.º entero.

Así mismo, las vacaciones se iniciarán siempre después de descanso.

Los trabajadores fijos a jornada parcial y eventuales disfrutarán sus vacaciones al finalizar el período para el que hayan sido contratados o, en su caso, las

percibirán en el finiquito.

Se dejan expresamente a salvo de este sistema general regulado en este apartado, los existentes en algunos centros de trabajo que en base a los precedentes y su forma de gestionar la programación del trabajo, se viene realizando de una forma particular que se considera una buena costumbre de funcionamiento, siempre que exista acuerdo entre Dirección y trabajadores.

Título VI. Beneficios Sociales

Artículo 25. Seguro de Vida y Accidente

1. Durante la vigencia de estas normas de regulación del personal, los empleados de la compañía, cualquiera que sea su modalidad de contratación y siempre que sea de duración superior a seis meses, tendrán garantizada la percepción de las siguientes indemnizaciones para las contingencias que se indican:

– Muerte:

Dos anualidades del concepto Salario Base, que viniera percibiendo el empleado en la fecha de su fallecimiento.

– Invalidez Permanente Total y Absoluta:

Por enfermedad: Dos anualidades del concepto arriba citado que viniera percibiendo el empleado en la fecha en que se produzca la incapacidad.

Por accidente: Cuatro anualidades de aquellos mismos conceptos que viniera percibiendo el empleado en la fecha en que se produzca la incapacidad.

2. Para la cobertura de estas indemnizaciones, la Dirección de la empresa suscribirá la correspondiente póliza colectiva de seguro.

Artículo 26. Complemento por I.T.

En caso de Incapacidad Temporal (IT) derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) todos los empleados, una vez superado el período de prueba, podrán percibir un Complemento por IT. Dicho complemento estará a cargo de la Compañía y se abonará de acuerdo con las siguientes condiciones:

– A partir del mismo día del hecho causante.

– HASTA alcanzar el 100 % del Salario Bruto Mensual del empleado (conceptos fijos).

El abono del Complemento por IT estará condicionado a que el absentismo del

personal, de acuerdo con lo manifestado más adelante, no supere el 2,1 % en el periodo que vaya a ser abonado. Los índices de absentismo estarán referenciados de forma específica, concreta, separada e independiente a los siguientes períodos:

Desde el 01-01-2012	hasta el 30-6-2012
Desde el 1-7-2012	hasta el 31-12-2012
Desde el 01-01-2013	hasta el 30-6-2013
Desde el 1-7-2013	hasta el 31-12-2013

A estos efectos, se considera absentismo, toda ausencia al trabajo a excepción de las vacaciones anuales, situaciones de maternidad o riesgo durante el embarazo, permiso por paternidad, acumulación de permiso por lactancia, crédito sindical, licencia retribuida por matrimonio del empleado/a y resto de licencias retribuidas recogidas en el artículo 34 del Convenio, incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, incapacidad temporal por enfermedad de más de seis meses de duración, y huelga legal.

En las bajas por contingencia profesional, se abonará este complemento al 100 % desde el primer día independientemente de los índices de absentismo.

Título VII. Régimen Disciplinario

Artículo 27. Facultad Disciplinaria

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente capítulo.

Artículo 28. Graduación de Faltas

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán según su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves:

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en un período de un mes, sin causa que lo justifique.

b) Una falta de asistencia en el período de un mes, sin causa justificada.

c) La deficiente ejecución de las tareas propias del puesto de trabajo.

d) Falta de comunicación a la empresa de cambios en los datos personales, de estado civil y familiares, entregados en la ficha de alta.

e) Las riñas con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa de aspectos ajenos al trabajo.

f) No cursar los partes de Baja en la Seguridad Social en el tiempo establecido al efecto.

g) Negligencia en la utilización de material y equipos de la Compañía.

h) No justificar en las 48 horas posteriores a la incidencia, aquellas ausencias previamente avisadas.

2. Faltas graves:

Son faltas graves:

a) De 3 a 10 faltas de puntualidad no justificadas en el período de un mes.

b) 2 a 3 faltas de asistencia en el período de un mes sin causa justificada.

c) El Abandono sin causa justificada del puesto de trabajo.

d) Falta de respeto o consideración a empleados o clientes de la Compañía.

e) La desobediencia a los superiores en materia relacionada con el trabajo.

f) Solicitar y disfrutar de permiso o licencia con motivo de causas falsas o inexistentes.

g) Encubrir al autor o autores de faltas graves o inducir a la comisión de una de tal carácter.

h) La reiteración en la comisión de faltas leves.

i) La permanencia en el centro de trabajo, una vez completada la jornada máxima legal, sin orden expresa y precisa de los superiores.

3. Faltas muy graves:

Son faltas muy graves:

a) La reiteración en las faltas de asistencia o puntualidad, sin justificar, al trabajo.

b) Inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo o inasistencia injustificada a los cursos programados.

c) La indisciplina o desobediencia grave en el trabajo.

d) Las ofensas verbales o físicas a los empleados, familiares que convivan con ellos o clientes.

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

f) El abuso de confianza en el desempeño del trabajo, así como la transgresión de la buena fe contractual.

g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. Queda prohibido expresamente el consumo de alcohol y cualquier tipo de estupefaciente o alucinógeno durante las horas de servicio.

h) La dedicación a actividades que impliquen competencia con la Compañía o que colaboren a dicha competencia, sin autorización expresa de la Compañía.

i) La prolongación voluntaria del período de curación de la enfermedad o accidente.

j) El encubrimiento del autor de una falta muy grave o la inducción a la realización de la misma.

k) La reincidencia en la comisión de faltas graves.

l) La no comunicación a la dirección de la compañía de la retirada del permiso de conducir por parte de las autoridades competentes, en caso de que dicha retirada afecte directamente al desempeño normal de las funciones atribuidas al trabajador.

ll) Inobservancia de los procedimientos operativos de la empresa expresamente comunicados, en aspectos de Seguridad, Medioambiente y Calidad.

m) Fumar dentro de las instalaciones o realizar en las instalaciones y/o equipos, actividades susceptibles de crear focos de ignición.

n) El abuso de autoridad en el desempeño del trabajo.

Artículo 29. Sanciones

Las sanciones que podrá imponer la Dirección, atendiendo a la gravedad de la falta y según las circunstancias que concurran en cada caso serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

• Amonestación privada verbal.

• Amonestación privada por escrito.

• Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves:

• Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves:

• Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

• Despido.

Artículo 30. Procedimientos

En cuanto a la tramitación de la imposición de sanciones, se estará a lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral y a lo establecido en el presente artículo.

Cuando la Dirección tenga conocimiento de hechos considerados como incumplimientos laborales graves o muy graves y susceptibles, pues, de ser sancionables, comunicará los mismos de forma escrita al empleado con expresión de los hechos concretos imputados. En el plazo de 7 días naturales, el empleado podrá alegar por escrito cuanto interese en defensa de sus derechos en relación con los mismos. Recibidas en plazo las alegaciones del empleado y una vez analizadas, y practicadas en su caso las pruebas propuestas, la Dirección decidirá en el plazo de 5 días naturales la imposición de sanción o el sobreseimiento del expediente sancionador.

En el supuesto de sanciones graves y muy graves, se dará audiencia en el expediente descrito más arriba a la representación de los trabajadores.

Este mismo procedimiento se aplicará en los supuestos de faltas leves que puedan llevar aparejada la sanción de suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 31. Prescripción de las Faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Los plazos de prescripción se interrumpirán por las mismas causas y en los mismos supuestos que los establecidos para la prescripción civil.

Título VIII. Ingresos y ceses

Artículo 32. Período de Prueba

En el contrato de trabajo se concertará el período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de las siguientes duraciones:

– Grupos profesionales de Técnico y Supervisor: Seis meses.

– Grupos profesionales de Administrativo, Operador Abastecedor y Operario: Dos meses.

Durante el período de prueba el contrato podrá rescindirse unilateralmente por la empresa o el empleado, sin preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización de cualquier tipo.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 33. Ceses

Una vez transcurrido el periodo de prueba, los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa deberán ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

– Grupos Profesionales de Técnico y Supervisor: Treinta días.

– Grupos Profesionales de Administrativo, Operador Abastecedor y Operario: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

A los empleados que cesen la relación laboral por finalización de contrato, les será reconocido por la Compañía a efectos de futuras contrataciones, los períodos trabajados de forma eventual. Este reconocimiento voluntario se realizará a todos los efectos laborales, incluidos los de una hipotética indemnización por resolución de contrato por cualquier clase de despido, sin perjuicio del tratamiento fiscal que tuviera este reconocimiento voluntario. Se excepciona expresamente este reconocimiento a los efectos de la compensación económica establecida legalmente para la finalización de los contratos eventuales.

Este compromiso de reconocimiento voluntario de antigüedades de contratos eventuales cesará automáticamente en el supuesto de baja voluntaria del

empleado.

Título IX. Otras Materias

Artículo 34. Licencias y Excedencias

1. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

• Matrimonio propio: Quince días naturales.

• Matrimonio de hijos, padres, hermanos del trabajador o de su cónyuge: Un día.

• Nacimiento o adopción legal de hijo y enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, o fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado (hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos), por consanguinidad o afinidad: Tres días si ocurre en la localidad de residencia o en su zona de influencia (radio de 50 Km.); que se elevarán a cinco si obliga a desplazamientos a localidad distinta fuera de dicha zona. De estos días, dos serán siempre laborables.

Exclusivamente a los efectos de lo establecido en este apartado se equipara el cónyuge con la persona en convivencia como pareja de hecho, considerándose como tal la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria con carácter inmediato al hecho causante, con una duración de acuerdo a la Ley Nacional de la Seguridad Social.

La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

• Traslado de domicilio habitual: Dos días.

• Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

• Por exámenes para la obtención de un título profesional en Centro oficial u oficialmente reconocido, los días necesarios para concurrir a los mismos en las

oportunas convocatorias.

• Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2. Licencias no retribuidas

El trabajador podrá disponer, supeditado a las necesidades del servicio, de hasta tres meses anuales de licencia no retribuida.

El trabajador, con una antelación mínima de quince días, solicitará, mediante escrito dirigido a la dirección de la empresa, la concesión de la licencia. La dirección, tras las consultas necesarias, contestará al respecto en un plazo de cinco días.

3. Excedencias.

En materia de excedencia, forzosa o voluntaria, será de aplicación el régimen general establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el artículo 40 del presente Convenio.

La solicitud de excedencia y el ejercicio del derecho preferente al reingreso deberán hacerse por escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos, con una antelación mínima de 30 días naturales al inicio del periodo y a la fecha de finalización del mismo, respectivamente.

Artículo 35. Desplazamiento Temporal y Traslados

La Dirección de la empresa podrá desplazar temporalmente a su personal a provincia distinta de la de su residencia habitual, en los supuestos y con arreglo al procedimiento establecido al efecto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá como desplazamiento aquel que implica más de 50 kilómetros del centro de trabajo habitual y se realizará fuera de la jornada laboral.

El desplazamiento originado por causas objetivas será obligatorio y deberá hacerse con un preaviso mínimo, dependiendo de su duración de:

Hasta 1 semana:	Con 48 horas de preaviso
1-3 semanas:	Con 96 horas de preaviso
Más de 3 semanas:	Con 7 días de preaviso

Se establecerá una bolsa voluntaria en cada centro de trabajo compuesta por aquellos empleados que de forma voluntaria acepten ser desplazados en caso de necesidad organizativa. En el supuesto de no existir voluntarios, se establecerá por sorteo el orden rotatorio en que los empleados de manera obligatoria puedan ser trasladados. El tiempo máximo de desplazamiento en uno y otro supuesto no podrá exceder de 2 meses continuados.

El cuadrante aplicado en estos casos de desplazamiento será el del centro de trabajo de destino a donde haya sido desplazado el trabajador.

El tiempo que tuviera que dedicar el empleado para efectuar el traslado desde la población de origen a la de destino será compensado con una cantidad referenciada al valor de hora normal, considerando los conceptos fijos, y teniendo como referencia la duración del viaje en transporte público.

El trabajador, en esta situación, percibirá los gastos de viaje y alojamiento, en su caso, así como una dieta diaria de 30,00 euros por comida y cena, la mitad por cada una de ellas.

La persona trasladada se incorporará al cuadrante de destino, y se coordinará con el de origen en el momento del regreso, para disfrutar los descansos correspondientes y evitar así la realización de mayores jornadas, sin que sea de aplicación a estos supuestos lo estipulado en el art. 19.

Por mutuo acuerdo de empresa y trabajador podrá excederse el limite máximo establecido por ley para esta situación, en el tiempo que expresamente convengan, sin que ello modifique su naturaleza jurídica de desplazamiento temporal.

Por último, se pacta el abono de una mensualidad de salario base bruto para aquellos casos de traslados entre centros de diferentes provincias de mutuo acuerdo, siempre que se realicen de forma indefinida.

Artículo 36. Kilometraje y Aparcamiento

Se facilitará a todos los empleados aparcamiento gratuito en las instalaciones del Aeropuerto dedicadas a tal fin. Si el coste actual acreditado del aparcamiento de cada una de las instalaciones sufriera un incremento superior al 60 % del actual, se convocaría una reunión de la Comisión de Seguimiento e Interpretación para analizar la situación, sus causas y acordar las acciones que se estimasen oportunas por ambas partes.

En los supuestos en que los trabajadores tuvieran que efectuar un desplazamiento por cuenta de la empresa y utilizaran su vehículo particular, previa aprobación expresa de la compañía, se abonarán 0,19 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 37. Prendas de Trabajo

Las prendas de trabajo serán facilitadas por la compañía a lo largo del año. Los tipos de prendas, periodicidad de cambio y sus especificaciones técnicas serán determinados por el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 38. Pluriempleo

Las partes firmantes del presente Convenio estiman conveniente hacer una mención especial relativa al posible pluriempleo de los empleados de la compañía, tanto por motivos de fomento del empleo a nivel general y a nivel particular, por razones de seguridad.

Por estas razones de seguridad y empleo, los trabajadores eludirán segundos trabajos incompatibles con su actividad en la compañía y en todo caso deberán comunicarlo a la compañía y respetar los descansos establecidos.

Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente la erradicación del pluriempleo como norma general. Para este cometido la comisión paritaria podrá acordar las actuaciones que estime oportunas en cada momento para la consecución de esta norma general.

En esta línea se estima necesario aplicar con el máximo rigor las sanciones previstas en nuestra Legislación vigente para aquellos supuestos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social por estarlo en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, y también los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.4.b, del Estatuto de los Trabajadores.

Título X. Plan de Igualdad de Oportunidades y Políticas de Integración

Artículo 39. Principios Generales

En el seno de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación, se impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de «Igualdad de Oportunidades», y adoptarán políticas activas de integración.

Los términos que se incluyen en este convenio se hacen de forma genérica, de manera que se refieren tanto a hombres como a mujeres que desarrollan su trabajo en SLCA.

Los firmantes del presente Pacto asumen el compromiso de impulsar la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Artículo 40. Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

Al personal afectado por el presente Convenio le será de aplicación las siguientes medidas:

1. Lactancia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Los trabajadores, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. La concreción horaria y la determinación del período ejercido del permiso de lactancia corresponderán a los trabajadores. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores a turno podrán sustituir la ausencia del trabajo de una hora, por una reducción de su jornada de una hora.

Se admite la acumulación en un solo período del equivalente al permiso diario legal, disfrutándose el resultante inmediatamente después del permiso maternal.

2. Reducción de jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción diaria de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

En el supuesto de que los trabajadores se encuentren ejerciendo el permiso de lactancia, podrán acumular la reducción de jornada de una hora de lactancia (retribuida) a la reducción diaria de jornada aquí regulada.

Tendrá el mismo derecho a una reducción diaria de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente ó enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La reducción diaria de jornada contemplada en este artículo, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. Permiso por paternidad.

El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El período de disfrute habrá de estar comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial que constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial del acogimiento hasta que finalice la suspensión por maternidad o inmediatamente después de la finalización de la misma.

La suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

El ejercicio de la suspensión del contrato por paternidad habrá de comunicarse al empresario con la debida antelación.

La empresa complementará la prestación por paternidad hasta el 100 % del salario real.

4. Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de SLCA, S.L. generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la

empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 41. Violencia de Género

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, a través de la adaptación del horario y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

La trabajadora víctima de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando la trabajadora. Terminado este periodo la trabajadora o trabajador podrá optar por el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo; en este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Por decisión de la trabajadora que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la victima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. El periodo de suspensión del contrato se considera periodo de cotización a efectos de las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora, motivadas por la

situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora de la empresa.

Si una trabajadora, víctima de violencia de género, es despedida improcedentemente por el ejercicio de su derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato en los términos y condiciones reconocidos en la Ley, el empresario estará obligado a la readmisión de la trabajadora.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar el despido de la trabajadora por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

Título XI. Políticas de Formación

Artículo 42. Finalidad, Gestión y Planes de Formación

Se considera que uno de los objetivos prioritarios de la política de recursos humanos es la formación del personal para conseguir su adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos, a la vez que potenciar las posibilidades de desarrollo profesional. Se potenciará la formación práctica en función de la actividad de la empresa.

La formación constituye en la empresa uno de los ejes estratégicos en materia de recursos humanos.

Por ello, se potenciará la formación para posibilitar:

a. Un mejor desempeño del puesto de trabajo.

b. La adecuación y actualización de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos, con una atención especial en la asimilación de las nuevas tecnologías.

c. El desarrollo de un adecuado estilo de dirección.

d. La ampliación de posibilidades de desarrollo profesional.

e. La integración de todos los empleados en los objetivos de la empresa.

f. La elevación, en su caso, del nivel profesional, especialmente, del personal de menor cualificación.

En consecuencia, los empleados realizarán la formación necesaria para la

permanente actualización profesional (entendiéndose por formación toda actividad que tiene por objeto la transmisión y adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias).

La formación para el mejor desempeño de las funciones asignadas a los trabajadores, se considera parte integrante de la carga de trabajo, por lo que se desarrollará, preferentemente, dentro de la jornada laboral, compensándose, en caso contrario, con el valor de hora normal los excesos sobre jornada que pudieran existir por este concepto.

La Dirección de la empresa elaborará los planes de formación, teniendo en cuenta, entre otras cuestiones, la definición de las necesidades actuales de los puestos de trabajo, análisis de las capacidades de los trabajadores, las expectativas de evolución de los puestos y funciones y los planes estratégicos de la empresa. Se tendrán en cuenta, asimismo, las aportaciones de los representantes de los trabajadores.

La gestión de la formación es responsabilidad de la Dirección.

La Dirección de la empresa podrá desarrollar acciones de formación de carácter general en las que podrán participar todos los trabajadores que lo soliciten y tengan una necesidad de formación validada en esos temas. Estas acciones se desarrollarían, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral. Cuando resulte oportuno, se planificarán programas de formación que puedan tener reconocimiento oficial y/o reconocimiento interno. El desarrollo de estas acciones quedará supeditado a la consecución de las correspondientes subvenciones.

En cuanto a la renovación del ADR, la empresa abonará el coste de la renovación, y facilitará la asistencia al curso, acomodando el cuadrante si fuera necesario. Para la renovación del CAP, ante una posible obligatoriedad del mismo en plataformas, se pacta darle el mismo tratamiento que al ADR para su abono, siempre y cuando se pueda utilizar la formación subvencionada para el CAP. Asimismo se acuerda también dar el mismo tratamiento al ADR que al CAP para su obligatoriedad en plataforma.

Artículo 43. Permisos Individuales de Formación

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos por el Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente.

Título XII. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 44. Evaluación y Prevención de Riesgos Laborales

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo,

será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación, con independencia de lo previsto en este artículo.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y éstas consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de los riesgos en los centros de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

1. De la acción preventiva.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

• Evitar y combatir los riesgos en su origen.

• Evaluar aquellos que no se puedan evitar.

• Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

• Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

• Planificar la prevención.

• Adaptar el trabajo a la persona en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

• Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. Planificación de la prevención.

Con la información obtenida en el proceso de evaluación de riesgos, se efectuará la planificación de la actividad preventiva al objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

La planificación de la prevención, que se realizará cumpliendo los mecanismos de información, participación y consulta a los representantes de los trabajadores previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, incluirá los siguientes

temas:

• Medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios.

• Medidas de emergencia y de vigilancia de la salud.

• Información y formación de los trabajadores en materia preventiva.

• Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

A este respecto, se establece el deber de los trabajadores y sus representantes de colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas, para lo cual se establecen medidas de reforzamiento de la participación a través de la consulta acerca de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos, la planificación y la organización preventiva.

En cada centro de trabajo y por cada área homogénea se llevará el registro periódico de los datos ambientales con la frecuencia y metodología que establezca el Plan de Prevención con el fin de conocer la evaluación del ambiente de trabajo. La recogida de muestras y posteriores análisis será efectuada por los servicios de prevención de la empresa o por especialistas llamados al efecto. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en la Legislación vigente en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

3. Evaluación de riesgos.

En cuanto a evaluación de riesgos se aplicará el procedimiento descrito en la metodología de evaluación de riesgos, a partir del cual se planificará la acción preventiva en la empresa.

Cuando como consecuencia de la evaluación de riesgos, en un puesto de trabajo se valore algún factor de riesgo como «intolerable», con carácter perentorio se adoptarán las medidas necesarias para reducir tal nivel de riesgo.

Si el resultado de la valoración fuera la de «importante», con carácter urgente se establecerán y llevarán a cabo las acciones necesarias para reducir tal nivel de riesgo.

En cuanto a sustancias químicas y agentes físicos, serán de aplicación los valores y límites establecidos en la legislación vigente y documentación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

4. Protección a la maternidad.

Cuando en el puesto de trabajo existan agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, lo cual tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

Si se hiciese necesario el cambio de puesto de trabajo éste se llevará a cabo, previa consulta en su caso a los representantes de los trabajadores, en el siguiente orden:

• Dentro del Departamento con el mismo horario.

• Dentro del Departamento con distinto horario.

• En otro Departamento y con el mismo horario.

• En otro Departamento y con distinto horario.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas anteriores, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a puesto no correspondiente a su grupo o grupo profesional equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnicamente posible o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declarase el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el tiempo necesario para la protección de su seguridad o de su salud, y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este supuesto, la empresa complementará, en su caso, la prestación de la Seguridad Social, hasta el 100 % de los conceptos retributivos referenciados en el Convenio, para el cálculo de la Incapacidad Temporal.

Lo anteriormente dispuesto será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

5. Protección a los menores.

En cumplimiento, aplicación y desarrollo de la legalidad vigente, antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años y mayores de dieciséis, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

6. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica, o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

7. Vigilancia de la salud de los trabajadores.

La vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de reconocimientos médicos estará sometida a los siguientes principios:

• Sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo en aquellos casos que, previa consulta a los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede entrañar peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

• Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

• Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento del trabajador y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

• Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

• Los reconocimientos médicos serán a cargo de la empresa.

Los reconocimientos que se efectúen por los Servicios Médicos de la empresa, deberán tener en cuenta las características del puesto de trabajo o función desempeñada, la permanencia en el mismo, así como las materias primas o aditivos que se manipulen por el trabajador en cuestión.

Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular, debiendo cumplir las indicaciones y prescripciones de los Servicios Médicos.

Artículo 45. Consulta y Participación

Deberá consultarse y dar participación con la debida antelación a los Delegados de Prevención, como representantes de los trabajadores, la adopción de las decisiones relativas a las materias a continuación relacionadas:

1. La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

2. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo. En este último caso se estará a lo previsto en la Legislación vigente.

3. La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

4. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

5. Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

6. Todo ello en los términos y condiciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 46. Delegados de Prevención

Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley de prevención de riesgos laborales. Las secciones sindicales podrán designar, hasta un máximo de un 20 %, de entre los trabajadores que se consideren cualificados, aún sin ser miembros de los Comités de empresa o Delegados de personal. Los así designados no devengarán horas sindicales.

En los centros de trabajo hasta treinta trabajadores a tiempo completo el Delegado de personal será el Delegado de prevención del mismo, ejerciendo sus competencias exclusivamente en su propio centro de trabajo. En los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado de prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

En ningún caso podrá superarse por esta vía el número máximo establecido por el mencionado artículo 35.

a) Competencias y facultades.

1. Son competencias de los Delegados de prevención:

a. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c. Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre prevención de riesgos y su evolución, protección a la maternidad, a los menores, y cualesquiera otras materias en relación con la actividad preventiva, de su competencia.

d. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En los centros que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de L.P.R.L, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la L.P.R.L serán ejercidas por los Delegados de prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

a. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 L.P.R.L, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b. Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de L.P.R.L., a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de L.P.R.L. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c. Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d. Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de L.P.R.L en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f. Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de L.P.R.L.

3. Los informes que deban emitir los Delegados de prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo, deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

b) Garantías y sigilo profesional de los Delegados de prevención.

Será de aplicación a los Delegados de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores. El tiempo utilizado por los Delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención 31/95 será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el

destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995 de 9 de noviembre.

A los Delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Título XIII. Derechos Sindicales

Artículo 47. Régimen Sindical

Los Representantes de los Trabajadores dispondrán mensualmente, para el ejercicio de representación sindical, de un crédito de 24 horas en los centros de trabajo con 15 o más trabajadores y de 16 horas en el resto de centros.

Los miembros del CISSL y los de la comisión paritaria de seguimiento e interpretación del convenio podrán disponer del día anterior a la celebración de sus reuniones para poder prepararse las mismas. En el caso de que tenga que consultar, previa o posteriormente, con algún asesor o especialista podrá cambiar ese día por el que realmente realice dicha entrevista.

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los Comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales, serán acumulables previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de las cuales actúen sindicalmente. La gestión de tal bolsa de horas corresponderá a tales organizaciones sindicales previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos. Ningún trabajador podrá acumular más de la mitad de la jornada anual, incluido el delegado estatal.

El sindicato, o en su nombre la sección sindical correspondiente, notificará mensualmente a la empresa la utilización de horas por parte de los delegados sindicales, delegados de personal y miembros de comités de empresa.

En los centros de trabajo con cinco trabajadores se podrá nombrar un interlocutor, que representará al conjunto de trabajadores de dicho centro.

Con el fin de facilitar la información de la representación sindical al conjunto de trabajadores, se dispondrá en cada centro de trabajo de un tablón de anuncios, situado en un lugar visible y donde se garantice un adecuado acceso al mismo a los trabajadores. Se facilitará una dirección de correo electrónico a los delegados de personal o miembros de comités de empresa, cuya utilización estará sujeta a la regulación que se determine por la dirección de la empresa, evitando incluir en los correos grandes archivos anexos, dado el riesgo de bloqueo del sistema. En ningún caso estará permitido un uso del correo electrónico distinto de la función

sindical para la que ha sido asignado, ni que atente contra la dignidad de las personas y/o sus derechos fundamentales o que sea contrario a la Ley. Asimismo, no está permitida la interceptación y/o uso no autorizado del correo electrónico puesto a disposición de otro usuario.

Los gastos que se les originen a la representación sindical, por desplazamientos, dietas u otros gastos justificables por la asistencia a reuniones convocadas por la dirección de la empresa, comisión de paritaria de seguimiento e interpretación, comité intercentros de seguridad y salud o formar parte de la Mesa negociadora del convenio colectivo, correrán a cargo de las empresas. El tiempo dedicado a la participación en la Mesa negociadora del Convenio colectivo será considerado como tiempo efectivo de trabajo; por tanto, si se está de descanso semanal, vacaciones, permiso, etc, se cambiará el día de libranza.

Para el disfrute del crédito sindical se comunicará a la Dirección de la empresa con, al menos, siete días naturales de anticipación, salvo que razones de urgencia hagan imposible tal preaviso.

La Sección Sindical Intercentros tendrá derecho a que le sean sufragados los gastos de viaje y dietas de una reunión anual de su comisión ejecutiva, sin perjuicio de aquellos otros que, en atención a las circunstancias, discrecionalmente autorice la dirección, sin cargo de las horas sindicales de los integrantes de aquéllas el tiempo de ausencia al trabajo por este motivo.

Se nombrará un delegado estatal por las secciones sindicales firmantes de este Convenio que tengan una representatividad en la empresa superior al 10 %, siendo sufragados sus gastos de viaje y dietas en sus visitas a los centros de trabajo, previa aprobación de su necesidad por la dirección de la empresa. Los delegados estatales de aquellas secciones sindicales con una representación superior al 20 % tendrán un crédito horario de 240 horas anuales.

Las secciones sindicales legalmente constituidas en la empresa, tendrán derecho a:

• Celebrar reuniones, previa notificación a la dirección de la empresa.

• Recaudar cuotas o recibirlas de la empresa una vez que ésta haya realizado el correspondiente descuento en la nómina de los trabajadores afiliados.

• Distribuir información sindical.

• Recibir cuanta información le remita el sindicato.

Título XIV. Procedimientos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales

Artículo 48. Procedimientos de Solución Extrajudicial

Se establecen los siguientes procedimientos en las condiciones descritas en cada uno de ellos:

• Intervención de la Comisión de Seguimiento e Interpretación.

• Mediación.

• Arbitraje.

Las soluciones alcanzadas en cualquiera de las tres instancias reguladas en el presente título surtirán eficacia general o frente a terceros, siempre que reúnan las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 152 y 154 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Dichos procedimientos se establecen para solventar de manera efectiva tanto las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art 82,3 del ET, como para solventar las posibles discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria.

Procedimiento 1.º Intervención previa de la Comisión de Seguimiento e Interpretación.

La aplicación de los procedimientos previstos en el presente título para la solución extrajudicial de los conflictos laborales de ámbito no superior a la empresa, requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria que exista o se cree en los convenios colectivos de empresa o en el correspondiente pacto de ámbito de empresa en caso de que el convenio sea de ámbito sectorial o provincial. Estas comisiones se reunirán de acuerdo con lo establecido en sus respectivos convenios colectivos y levantarán acta constatando si se ha producido avenencia o desavenencia sobre la materia objeto del conflicto.

Procedimiento 2.º La mediación.

El procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas. No obstante, la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la Jurisdicción Laboral por cualquiera de las partes.

Igualmente, antes de la convocatoria de huelga, deberá agotarse el procedimiento de mediación. Entre la solicitud de mediación y la convocatoria de huelga deberán transcurrir al menos setenta y dos horas, sin que ello implique la ampliación de los plazos legales.

En los supuestos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, deberá agotarse el procedimiento de mediación para resolver las

discrepancias que hubieran surgido durante el período de consultas, si así lo exigiera al menos una de las partes, sin que ello implique ampliación de los plazos legales.

La legitimación para solicitar la mediación corresponde también, una vez agotado el trámite previo de resolución fijado en el epígrafe A), a una u otra parte de las representadas en la Comisión de Seguimiento e Interpretación.

En el caso de que el ámbito del conflicto afecte a centros de trabajo ubicados en más de una comunidad autónoma, será el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) el que actúe como mediador. En los conflictos que afecten a un único centro de trabajo o a varios dentro de la misma comunidad autónoma y cuyas consecuencias no fueran susceptibles de afectar a otros centros fuera de dicha comunidad, a petición de una de las partes, se podrá solicitar la mediación ante el órgano mediador de la comunidad autónoma, si existiere, o ante la Dirección General de Trabajo de la comunidad autónoma. La mediación comenzará de inmediato y no estará sujeta a reglas especiales, salvo las que expresamente fije el mediador. El plazo para la finalización del procedimiento será de diez días, salvo en caso de mediación previa a una huelga, en que será de setenta y dos horas.

En todos los casos, el procedimiento de mediación terminará con la constatación de uno de los siguientes resultados:

• Avenencia. El acuerdo, que se formalizará por escrito, tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, dentro del ámbito de representación de las partes. Una copia del acuerdo se presentará a la Autoridad Laboral para su registro.

• Desavenencia. El mediador actuante levantará acta registrando la ausencia de acuerdo y dando por cumplido el trámite.

• Acuerdo de sometimiento de la cuestión a arbitraje.

Mediación en los supuestos específicos de huelga:

Antes de la comunicación formal de una huelga, la mediación deberá producirse a solicitud de los convocantes. Éstos deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga. De dicho escrito se enviará copia al empresario.

Entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberán transcurrir, al menos, setenta y dos horas desde su inicio, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo. El SIMA deberá, en el plazo de veinticuatro horas, atender la solicitud de mediador o mediadores, designarlos si no lo hubieran hecho las partes y convocarlas para llevar a cabo la mediación. Ello

no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente.

Será posible, igualmente, la sumisión voluntaria y concorde de las partes al procedimiento de arbitraje.

La comparecencia a la correspondiente instancia mediadora es obligatoria para ambas partes, como consecuencia del deber de negociar implícito a la naturaleza de esta mediación. El mediador o mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto que deberán tenerse por no puestas en caso de no ser aceptadas por las partes.

El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha intentado la mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin acuerdo. De no acreditarse por los convocantes tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.

Cuando se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento, ésta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento también tendrá una duración de setenta y dos horas.

Procedimiento 3.º El arbitraje.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero sus divergencias y aceptar de antemano la solución que éste dicte. El procedimiento de arbitraje podrá promoverse sin agotamiento previo del de mediación o durante su transcurso o tras su finalización.

La legitimación para promover el procedimiento de arbitraje y para acordar su aplicación corresponde también a la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio, por acuerdo unánime de las partes en ella representadas.

La iniciación del procedimiento de arbitraje se comunicará a la Autoridad Laboral a efectos informativos. Una vez iniciado el procedimiento, las partes no podrán renunciar al mismo hasta la emisión final del laudo arbitral.

La designación de árbitro recaerá, por acuerdo entre las partes, en uno o varios de los candidatos incluidos en la lista de árbitros previamente elaborada por la propia Comisión. De no llegarse a un acuerdo, cada parte descartará alternativa y sucesivamente uno de los nombres hasta que quede uno solo. Si a la fecha de iniciación del procedimiento la lista no hubiera sido elaborada, la designación de árbitro se hará de mutuo acuerdo por las partes representadas en la Comisión.

En el cumplimiento de su función el árbitro podrá pedir el auxilio de las partes o de expertos externos y garantizará en todo caso los principios de audiencia y contradicción.

La duración del proceso arbitral será la que establezcan las partes, con un mínimo de diez días.

El arbitraje finalizará con uno de los siguientes resultados:

• Emisión del laudo arbitral: La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva desde su recepción en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, quien la remitirá a la Autoridad Laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda. Sólo será recurrible, por la vía prevista en el artículo 65.3 de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando el fallo incurra en incongruencia omisiva o extensiva o contradiga normas constitucionales o legales.

El Laudo arbitral tiene los efectos del Convenio Colectivo en el ámbito de representación de las partes y excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta.

• Renuncia del árbitro designado o imposibilidad acreditada de emitir laudo. En tal caso se procederá a una nueva designación por el procedimiento descrito en el artículo anterior.

Iniciados los procedimientos de mediación o arbitraje y durante el plazo fijado para su desarrollo, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto, incluidas medidas de presión como huelga o cierre patronal.

Disposición Adicional

Durante la vigencia de este convenio se pacta una cláusula de estabilidad en el empleo para la plantilla fija que se vea afectada por las medidas de flexibilidad (solape turnos, jornada partida y bolsa de horas), así como para el colectivo actual de Supervisores en lo que pueda influirles el nuevo plus dispo. No se incluyen aquí los cambios debidos a modificaciones en las operaciones de las instalaciones con repercusiones económicas negativas, ni las debidas a ajustes de horarios en las instalaciones.

ANEXO I

Salarios base de cada Grupo profesional para 2012

1. Técnicos:	27.189,76 euros brutos año
2. Supervisores:	26.972,24 euros brutos año
3. Operadores Abastecedores (*):	

Nivel de entrada:	20.550,02 euros brutos año
Nivel básico:	21.166,68 euros brutos año
4. Operarios (*):	
Nivel de entrada:	18.592,35 euros brutos año
Nivel básico:	19.150,30 euros brutos año
5. Administrativos:	19.576,63 euros brutos año

(*) Los Salarios Base Anuales para el Grupo profesional de Operadores Abastecedores y el Grupo profesional de Operarios serán los establecidos como Nivel de Entrada. Una vez transcurridos cuatro años de trabajo efectivo dentro de este Nivel de Entrada en cada uno de los Grupos profesionales, se accederá directamente al Nivel Básico del Grupo profesional correspondiente con el nuevo Salario Base Anual previsto, que supone un salario anual 3 % superior con respecto al Salario Base Anual establecido en cada momento para el Nivel de Entrada.

ANEXO II

Salarios base de cada Grupo profesional para 2013

1. Técnicos:	27.978,26 euros brutos año
2. Supervisores:	27.754,43 euros brutos año
3. Operadores Abastecedores:	
Nivel de entrada:	21.145,97 euros brutos año
Nivel básico:	21.780,52 euros brutos año
4. Operarios:	
Nivel de entrada:	19.131,53 euros brutos año
Nivel básico:	19.705,66 euros brutos año
5. Administrativos:	20.144,35 euros brutos año

ANEXO III

Pluses

Plus de nocturnidad

Supervisores:

4,58 euros brutos hora para 2012.

4,72 euros brutos hora para 2013.

Operadores Abastecedores:

Nivel de entrada:

3,49 euros brutos hora para 2012.

3,59 euros brutos hora para 2013.

Nivel básico:

3,59 euros brutos hora para 2012.

3,69 euros brutos hora para 2013.

Operarios:

Nivel de entrada:

3,15 euros brutos hora para 2012.

3,24 euros brutos hora para 2013.

Nivel básico:

3,26 euros brutos hora para 2012.

3,35 euros brutos hora para 2013.

Plus de festividad

Igual cuantía para todos los trabajadores:

37,41 euros brutos día para 2012.

38,49 euros brutos día para 2013.

Plus de mando

Operadores Abastecedores:

28,86 euros brutos por día efectivo para 2012.

29,70 euros brutos por día efectivo para 2013.

Plus de flexibilidad

1.957,66 euros brutos anuales para 2012.

2.014,43 euros brutos anuales para 2013.

Plus de turnicidad

1.305,10 euros brutos anuales para 2012.

1.342,95 euros brutos anuales para 2013.

Horas extraordinarias

Supervisores:

26,76 euros brutos hora para 2012.

27,54 euros brutos hora para 2013.

Operadores Abastecedores:

Nivel de entrada:

20,38 euros brutos hora para 2012.

20,97 euros brutos hora para 2013.

Nivel básico:

21,00 euros brutos hora para 2012.

21,61 euros brutos hora para 2013.

Operarios:

Nivel de entrada:

18,44 euros brutos hora para 2012.

18,97 euros brutos hora para 2013.

Nivel básico:

19,00 euros brutos hora para 2012.

19,55 euros brutos hora para 2013.

Plus dispo

Operadores Abastecedores:

10,00 euros brutos por jornada efectiva. Exclusivamente para 2013.